

Le licenciement d'avril 1919 à la Mond Nickel : drame ou simple épisode de la vie ouvrière?

Casey Owens
Département d'Histoire
Université Laurentienne

Au cours des dernières années, le licenciement de travailleurs fait régulièrement la une des médias. Ainsi, la Société minière Noranda mettait à pied, en décembre 2003, 125 de ses employés de la Fonderie Horne de Rouyn-Noranda. Généralement, ces mises à pied sont décidées de concert avec les syndicats, bien présents, dans les milieux miniers. Mais en 1919, la syndicalisation est encore bien timide dans la plupart des villes minières du nord de l'Ontario, y compris à Sudbury¹.

En 1919, un licenciement massif des effectifs ouvriers de la région eut pour résultat, qu'en trois mois, près de la moitié des emplois de mineurs du Bassin de Sudbury furent éliminés et ce, sans qu'aucune mention n'en ait été faite dans les journaux. Pas de contestation, pas de mobilisation : la moitié des emplois sont perdus et personne ne réagit. Nous proposons ici l'examen de ce licenciement au sein de l'une des principales entreprises de la région de Sudbury, soit la Mond Nickel Company. Comment ce licenciement y a-t-il été orchestré? Quels impacts a-t-il eu sur les travailleurs?

¹ Donald Dennie, « Les relations de classes sociales à Sudbury en 1919 », *Revue du Nouvel-Ontario*, n° 12, 1990, p. 114.

Cette mise à pied massive s'est déroulée pendant ce que les historiens appellent la Seconde Révolution industrielle², qui affecte considérablement les travailleurs canadiens. Plus souvent qu'autrement, ces travailleurs sont perçus comme des victimes des chefs d'entreprise. Ce portrait s'applique sans doute à une large partie des effectifs ouvriers, mais il est moins certain qu'il faille l'étendre à la réalité minière du Nord et, en cela, nous nous démarquons de la position prise par la plupart des historiens dans le domaine minier.

Jusqu'ici, l'histoire de l'industrie minière s'est surtout intéressée aux entreprises, qui y sont généralement glorifiées : le rôle de son fondateur, pour ne pas dire de son prospecteur³, est mis en évidence. Quand il s'agit d'examiner le point de vue des mineurs, c'est souvent pour montrer à quel point on a abusé d'eux et on les a exploités : « The historiography of mining communities reveals a tumultuous past. Booms and busts, company control and repression [...] harsh living and working conditions dominate descriptions⁴. » Il est vrai qu'on ne peut nier les piètres conditions de travail dans les mines, toujours dangereuses ou, pour le moins, insalubres.

Que ce soit à Sudbury, à Timmins, à Rouyn ou ailleurs au Canada, le mineur qui prend la « cage » à tous les jours, risque sa vie! Des accidents surviennent régulièrement; les effondrements de galeries, les incendies sous terre, etc. deviennent de véritables « enfers » pour les mineurs : « It all started after the Hollinger fire in 1927, when 39 men died underground. There

² Craig Heron, « The Second Industrial Revolution in Canada, 1890-1930 », *Class Community and the Labour Movement : Wales and Canada, 1850-1930*, Dean R. Hopking and Gregory S. Kealy eds., LLA-FUR/CCLH, 1989, p. 48-66.

³ William S. Row, *The History of Kerr Addison Mines Limited*, Toronto, Kerr Addison Mines Ltd, 1984, 96 p.; D. M. Lebourdais, *Sudbury Basin : The Story of Nickel*, Toronto, Ryerson, 1953, 210 p.; D. M. Lebourdais, *Metals and Men*, Toronto, McClelland and Stewart, 1957, 416 p.; Philip Smith *Harvest from the Rock : a History of Mining in Ontario*, Toronto, MacMillan, 1986, 346 p.

⁴ Laurie Mercier, « Class, gender, and power in the mining communities of the Americas », *Labour/Le Travail*, vol. 44, automne 1999, p. 214.

was no such thing as a mine rescue squad then [...] After that, it became the law to train mine rescue men here⁵. » Une fois que le mineur emprunte la cage, il est quasiment laissé à lui-même et ne compte que sur ses confrères pour assurer sa survie en cas d'accident. Dans les meilleures conditions, le mineur travaille dans des galeries chaudes, humides, parfois même très mouillées. Selon Bob Miner, les conditions de travail dans les mines de nickel de Sudbury sont déplorables; les « dry houses » sont malpropres, la poussière de nickel provoque des irritations de la peau⁶. C'est cette vision misérabiliste que les historiens décrivent habituellement lorsqu'ils font l'histoire des mineurs.

Outre les bas salaires et les conditions de travail insalubres, ces historiens retiennent aussi le manque de stabilité d'emploi⁷. Selon Stanley Scott⁸, A. Ross McCormack⁹ et Laurie Mercier¹⁰, le mineur vit toujours avec la crainte de perdre son emploi. À tout moment, il peut être mis à pied ou carrément renvoyé : « [...] Michael Balandaski affirma qu'il y avait beaucoup de chômage dans la région, en partie parce que la compagnie avait congédié plusieurs mineurs qui gagnaient 4 \$ par jour afin d'en embaucher d'autres à 30 cents l'heure¹¹. » Les travailleurs qui tentent de former des organisations ouvrières sont aussi mis à la porte. Bien sûr, les employeurs n'avouent pas la vraie cause

⁵ Wayne Roberts, *Miner's Life, Bob Miner and Union Organizing in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury*, Hamilton, McMaster University Press, 1979, p. 7.

⁶ *Ibid.*, p. 4.

⁷ Allen Seager, « Miners' struggles in western Canada : class, community and the Labour Movement, 1890-1930 », *Class, Community and the Labour Movement : Wales and Canada, 1850-1930*, Dean R. Hopking and Gregory S. Kealy eds., LLAFUR/CCLH, 1989, p. 160-198; Stanley Scott, « A profusion of issues : immigrant labour, the world war, and the cominco strike of 1917 », *Labour/Le Travail*, 1977, p. 61.

⁸ Stanley Scott, « A profusion of issues... », p. 59.

⁹ A. Ross McCormack, « "Wobblies" et "blankettiffs" : la composition et le contexte de l'IWW dans l'Ouest canadien », dans James D. Thwaites (dir.), *Travail et Syndicalisme*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1996, p. 39.

¹⁰ Laurie Mercier, « Class, gender, and power... », p. 204-215.

¹¹ Donald Dennie, « Les relations de classes... », p. 115.

du renvoi : « On les laisse travailler pendant quelques mois et ensuite on les congédie parce que leur travail n'est pas satisfaisant¹². » Être mis sur une liste noire est aussi invoqué par ces auteurs, car y figurer empêche un mineur de trouver du travail dans une autre mine¹³. Ces historiens oublient cependant un facteur important : les mineurs sont libres.

But conditions were not so bad. In fact, I think they were better then in many instances that they are now. Everything was done manually. Instead of mechanical loaders, you moved it with a number six Jones shovel. But two men with a shovel didn't stir up half the dust [...]. You only saw the boss for about five minutes a day. Of course, when he came in, you sat down and had a smoke. If he was an intelligent boss, he wouldn't say anything; he'd look around and assure himself that everything was safe. So you were a pretty free man¹⁴.

Fils et petit-fils de mineur, j'ai aussi travaillé comme mineur pendant l'été. Je ne partage pas la vision misérabiliste des historiens du travail. En cela, mon approche s'apparente à celle qu'ont développée récemment Guy Gaudreau¹⁵ et Jason Vander Meulen¹⁶.

Dans cette perspective, un licenciement n'est pas perçu et vécu de la même façon à Sudbury, qu'à Toronto ou à Montréal. À Sudbury, le mineur sait que ses compétences sont recherchées dans d'autres camps miniers comme Cobalt, Timmins, Kirkland Lake et, à partir de la fin des années 1920 et 1930, à Rouyn, puis à Val-d'Or. C'est dans cette perspective que ce

¹² *Ibid.*, p. 14.

¹³ Stanley Scott, « A profusion of issues... », p. 61–62.

¹⁴ Wayne Roberts, *Miner's Life, Bob Miner...*, p. 4; voir aussi Carter Goodrich, *The Miner's Freedom*, Boston, Marshall Jones Company, 1925.

¹⁵ Guy Gaudreau, *L'Histoire des mineurs du nord ontarien et québécois*, Sillery, Septentrion, 2003, 301 p.

¹⁶ Jason Vander Meulen, « Autonomus toil : a working-class history of Mond Nickel mine workers in Northern Ontario, 1901-1910 », mémoire de maîtrise en histoire, Sudbury, Université Laurentienne, 2003, 94 p.

travail analyse le licenciement de 569 travailleurs à la Mond Nickel Co. de Coniston, en avril 1919.

La Mond Nickel Company

Les débuts de l'industrie minière dans la région de Sudbury se caractérisent par la présence de plusieurs compagnies d'exploitation¹⁷. Grandes et petites, les entreprises tentent leur chance dans l'exploitation et la transformation du minerai de nickel. Certaines réussissent, d'autres échouent. Deux de ces nombreuses tentatives se démarquent particulièrement : celle de la Canadian Copper Company, l'ancêtre de l'International Nickel Company, et celle de la Mond Nickel Company. Rares sont ceux qui connaissent aujourd'hui l'existence de cette dernière, les historiens ayant surtout prêté leur attention à l'Inco. Pourtant, la Mond joue un rôle important dans le domaine de l'exploitation et de la transformation du nickel, au début du siècle¹⁸.

Précisons, avant d'aller plus loin, que seules l'exploitation des mines et la transformation du minerai en matte se font dans les fonderies du Canada : longtemps, le raffinage se fait aux États-Unis, pour la Canadian Copper, et au Pays de Galles pour la Mond Nickel, soit à proximité de leur marché respectif¹⁹.

¹⁷ Voir le *Rapport de la Royal Ontario Nickel Commission* [dorénavant *RONC*], 1917, chapitre 3, p. 57-93; Peter V. Krats, « All that glitters : speculation and development in the minor mineral of the Sudbury area », *At the End of the Shift : Mines and Single-Industry Towns in Northern Ontario*, Matt Bray et Ashley Thomson (dir.), p. 45-62.

¹⁸ Au cours de la Première Guerre mondiale, la Mond Nickel est la seule compagnie (avec la Canadian Copper Co.) à exploiter les mines de nickel sur une grande échelle, en Ontario (voir *RONC*, p. 79); pour une vue d'ensemble de l'évolution de l'entreprise, voir Noël Beach, « Nickel capital : Sudbury and the nickel industry, 1905-1925 », *Laurentian University Review*, vol. 6, n° 3, juin 1974, p. 62-63.

¹⁹ D'ailleurs, le fait que ces deux entreprises envoient la matte subir les dernières transformations en dehors du pays sera un sujet de controverse qui provoque la création d'une Commission royale d'enquête qui publiera un rapport, celui du *Royal Ontario Nickel Commission*, en 1917.

L'industrie du nickel connaît une expansion marquée pendant la Première Guerre mondiale. La grande majorité du nickel vendu sur les marchés internationaux sert à l'armement militaire. Pendant la guerre, les mines de la région, incluant celles de la Mond, fonctionnent donc à plein régime. Une fois le conflit terminé, l'entreprise dispose d'un surplus considérable de minerai qu'elle ne peut écouler. Le problème s'amplifie, si bien, qu'en janvier 1919, les dirigeants de l'Inco ferment deux des cinq convertisseurs de la fonderie²⁰. En septembre 1921, ils suspendent les activités pendant plus de un an²¹. À la Mond Nickel, la situation diffère quelque peu puisqu'en réduisant ses effectifs de près de la moitié par un licenciement massif le 2 avril 1919, l'entreprise peut faire face à la situation que pose la fin de la guerre²².

²⁰ Selon le *Rapport annuel du Bureau des mines de l'Ontario* de 1920 [dorénavant *RBMO*], en janvier 1919, l'Inco passe de cinq à trois convertisseurs.

²¹ *Ibid.*, p. 25, 72-7-4.

²² Après le licenciement, la Mond tente, à plusieurs reprises, de reprendre le dessus, en essayant de percer le marché américain, jusque-là dominé par l'Inco. Les résultats du forage mené à la Froid Extension laissent croire que la Mond aurait peut-être la chance de devancer l'Inco. Malheureusement, rien ne se concrétise. Comme le dit l'expression anglaise, « if you can't beat them, join them ». C'est ce que fait la Mond en fusionnant avec l'International Nickel Co., en 1929. Pour en connaître davantage sur cette fusion, voir : Matt Bray et Angus Gilbert, « The Mond-International nickel merger of 1929 : a case study in entrepreneurial failure », *The Canadian Historical Review*, vol. LXXVI, n° 1, mars 1995, p. 9-42. Jusqu'en 1915, les grands producteurs mondiaux de nickel, incluant la Mond et l'Inco, font partie d'un cartel qui limite l'entrée en scène de nouveaux joueurs dans le marché du nickel et qui fixe aussi les prix. En 1915, la Mond décide de se retirer du cartel. Ce n'est qu'après la fin de la guerre que le véritable impact se fera sentir. En se retirant, la Mond pénètre alors le marché américain. Donc, avec sa percée sur le marché américain et sa domination sur le marché européen, la Mond a les outils nécessaires pour faire face à la situation d'après-guerre. Voir Matt Bray, « Eliminating the competition : price-fixing and market-sharing in the nickel industry, 1895-1929 » dans Ulf Olsson, (dir), *Business and European Intergration Since 1800 Regional, National and International Perspectives*, Proceedings of the Inaugural Conference in Göteborg, Sweden, 30 août – 1^{er} septembre 1996, Göteborg, Graphic Systems, 1997,

Les livres de paie

En effet, en ce début d'avril 1919, la Mond Nickel Co. met à pied environ 45 % de sa main-d'œuvre. Selon un journal local, la mesure est temporaire²³. À la fonderie, on ferme un des deux convertisseurs qui, pendant la guerre, fonctionnaient sans arrêt. Pour les mines, la production, qui se déroulait sur trois quarts de travail de huit heures, passe à un seul quart de travail par jour.

Notre étude s'appuie sur les livres de paie de la Mond Nickel Co. dont la série complète couvre les trois premières décennies du XX^e siècle²⁴. Pour la période examinée, ces livres sont de deux types. Le premier identifie deux périodes pour chaque mois; la première va du 1^{er} jusqu'au 15^e jour; la deuxième débute le 16^e et se termine à la fin du mois, soit le 28, 30 ou 31. Ces périodes correspondent aux périodes de paies, ces dernières étant accordées le 15^e et le dernier jour de chaque mois. À chaque page, le numéro et le nom de l'employé sont inscrits. Comme l'employé conserve généralement le même numéro tout au long de son cheminement dans la compagnie²⁵, il est facile de le suivre à la trace.

Ensuite, nous retrouvons l'occupation de l'employé, le nombre de jours ou d'heures travaillés ainsi que le salaire horaire ou quotidien. Outre le salaire brut, on consigne aussi les déductions suivantes : frais de médecin, de logement dans une maison de pension (si c'est le cas) ou paiement d'un loyer (s'il demeure dans une maison de la compagnie) et, finalement, le salaire net. Pour certaines périodes, il y a aussi les primes payées aux contremaîtres s'il n'y a pas eu d'accidents, ainsi que les primes de guerre. Ce livre, tenu dans les bureaux administratifs, à

p. 131–140.

²³ Voir : « Mond Nickel Co. is readjusting », *Sudbury Star*, 2 avril 1919, p. 6.

²⁴ Les livres de paie ont été déposés au département d'Histoire de l'Université Laurentienne, à Sudbury, en mai 2002.

²⁵ Sauf après le licenciement d'avril où l'on assigne de nouveaux numéros aux employés non licenciés afin de réduire le nombre de pages dans chaque livre.

Coniston, est disponible pour l'ensemble des mines de la compagnie.

Le deuxième type de livre donne des informations beaucoup plus détaillées. Les périodes suivent celles du premier livre; le numéro de l'employé ainsi que son nom et son occupation y apparaissent aussi. La grande différence c'est que, dans le second, on consigne le nombre exact d'heures travaillées. Il sert, en quelque sorte, de cahier de présence et, à chaque jour, un employé de la mine y inscrivait les heures des ouvriers. Des personnes différentes tenaient les premiers et les deuxièmes livres. À la fin de chaque période, les données étaient envoyées à Coniston pour être transcrites dans le premier livre.

Même si le deuxième livre est disponible seulement pour les mines Worthington, Victoria Mines n° 1 et Garson, il permet de faire une analyse plus poussée de la main-d'œuvre. Lorsqu'une personne est licenciée, la mention « paid » apparaît en bout de ligne. Si elle démissionne, elle doit attendre la fin de la période afin de recevoir sa paie et aucune mention particulière n'est inscrite. Dans le cas d'un licenciement, le travailleur est payé la journée même où il est renvoyé; comme cette information n'est pas présentée dans le premier livre, cela a compliqué l'analyse des données. Distinguer les travailleurs congédiés de ceux qui avaient conservé leur emploi ou qui partaient de leur propre chef n'était pas simple pour certains des établissements de l'entreprise, y compris la fonderie. Toutefois, la comparaison entre les deux types de livre pour la Worthington, la Victoria n° 1 et la Garson, en plus de la date connue du licenciement nous ont permis d'identifier avec beaucoup de précision les travailleurs licenciés.

Nous ne pouvons passer sous silence la difficulté de lire les données de ces livres de paie qui ont environ 85 ans. Certaines pages se désagrègent très facilement, parfois même à un simple toucher. Comme les livres étaient conservés dans des caisses de bois non étanches, ils n'étaient pas à l'abri de l'humidité. Souvent, les pages du dessus et du dessous étaient noircies, rendant la lecture des données parfois problématique. Pour certaines périodes et certaines mines, la qualité de la calligraphie laisse

considérablement à désirer²⁶. Il nous est arrivé de confondre les premières lettres des noms de familles, ce qui compliquait la tâche de retracer le cheminement d'un travailleur à l'intérieur de la compagnie²⁷. En outre, la mutation de certains mineurs à de nouveaux postes entraînait un changement dans son numéro d'employé. Malgré tout, le temps et la minutie avec laquelle nous avons colligé nos données nous amènent à penser que peu d'erreurs s'y sont glissées.

Les différents sites industriels de la Mond Nickel Company

Au début d'avril 1919, la Mond emploie plus de 1 258 travailleurs, répartis entre la fonderie de Coniston et les différentes mines situées surtout dans la région de Sudbury, mais aussi le long de la ligne du Canadien-Pacifique qui conduit à Sault-Sainte-Marie. Un premier fait important à retenir, c'est l'étendue que couvrent les activités de l'entreprise. L'emplacement des mines et leur rôle respectif au sein de la compagnie sont des facteurs déterminants dans la compréhension du licenciement. Chacune des mines opère comme une entreprise indépendante. L'administration, l'exploitation et l'extraction du minerai se font sur chacun des sites miniers. Le minerai est ensuite transporté par chemin de fer à la fonderie de Coniston. C'est d'ailleurs pour cette raison que, dans certaines mines, les mises à pied seront plus nombreuses que dans d'autres.

En 1919, le siège social des opérations canadiennes de la Mond ainsi que la plaque tournante des activités reliées à la transformation du minerai sont situés à Coniston, ville de compagnie érigée juste avant la Première Guerre mondiale. À la veille du licenciement, l'entreprise exploite cinq mines à pleine

²⁶ On verra plus loin que nous avons dépouillé non seulement les livres de paie de 1919, mais aussi ceux de 1918, afin de mieux cerner le portrait des travailleurs présents lors du licenciement. Or, ceux de 1918 sont en fort mauvais état.

²⁷ Les lettres les plus problématiques sont le F, L, S, U, V ainsi que le Z.

capacité : Garson, Levack, Worthington, Victoria Mines et Bruce Mines²⁸. La Lorne Power Company appartient aussi à la Mond Nickel; elle génère l'électricité nécessaire pour la fonderie et les mines ainsi que pour le village de Coniston, village de compagnie.

L'emplacement de Coniston n'est pas le fruit du hasard. Situé à environ 13 km à l'est de Sudbury, c'est un carrefour ferroviaire important. Les lignes transcontinentales du Canadien-Pacifique et du Canadien Nord traversent Coniston; cela facilite l'acheminement du minerai entre les mines et la fonderie. La mine Bruce par exemple, est située à environ 245 km à l'ouest de Sudbury, tout près de Sault-Sainte-Marie.

Même les mines de la région de Sudbury sont géographiquement éloignées. La mine Levack est à une cinquantaine de km de Coniston, non loin de la ligne du Canadien-Pacifique qui conduit à Thunder Bay. Worthington et Victoria Mines sont à environ 30 km au sud-ouest de Sudbury, le long de la ligne desservant Sault-Sainte-Marie. À la veille du licenciement, la mine la plus importante pour la Mond, la Garson, est située à environ deux km au nord de Coniston.

Parce qu'il n'y a encore ni routes ni camions pour transporter le minerai, le chemin de fer est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise; c'est la seule façon d'acheminer le minerai à Coniston. La proximité des lignes du CPR et du CNR est d'ailleurs l'une des raisons qui poussent les administrateurs de la Mond à transférer les opérations de la fonderie de Victoria à Coniston, en 1913.

²⁸ En 1919, la Mond Nickel Co. possède deux autres propriétés, dans le Bassin de Sudbury, où elle fait de l'exploration. Il s'agit de la Creighton et de la Frood Extension. Peu d'informations sont disponibles sur la Creighton, située dans la région de Victoria Falls. Quant à la Frood Extension, comme le nom le dit, c'est un prolongement du gisement minier Frood de la Canadian Copper Co. Le gisement est très riche et, comme le démontre l'article de Bray et Gilbert, il avait le potentiel de placer la Mond bien au-delà de la Canadian Copper. En 1917, le puits atteint plus de 300 mètres de profondeur. L'exploitation du gisement de la Frood sera retardé par un coup de toit, à la mine Creighton, qui mène vers de nouvelles réserves de minerai.

Le licenciement d'avril 1919

Le licenciement n'affecte pas les mines et la fonderie de la même façon. La quantité de minerai extrait à chaque mine, jumelée au nombre d'ouvriers affectés à chacune, sont des facteurs importants dans le licenciement. S'il faut réduire de moitié la production, il est normal que les mines qui affichent les plus hauts niveaux de production, comme Garson, Levack et Worthington, soient beaucoup plus affectées (voir le tableau 1), à condition, évidemment, que l'entreprise garde toutes ses mines ouvertes, ce qui était dans son plus grand intérêt²⁹.

En avril 1919, la mine Victoria, qui avait accueilli les débuts des activités de l'entreprise en 1901³⁰, atteint de nouvelles profondeurs tout en connaissant, en même temps, un ralentissement considérable. « The Victoria Mine shaft, at Mond, which is now completed to a depth of 3,012 feet, is the deepest shaft in Ontario, and probably Canada. Shipments in 1918 totalled 33,498 tons. . . »³¹. Lorsque le licenciement survient, la Victoria

²⁹ Pendant une courte période de temps, il est plus économique, pour une entreprise minière, de réduire la production que de l'interrompre complètement. Fermer une mine suppose l'arrêt complet de toutes les activités de fond. On assiste alors à l'inondation, parfois très rapide, des galeries et du puits. Cela provoque une détérioration des structures de soutien qui, à l'époque, étaient en bois. De plus, l'équipement, inactif trop longtemps devient désuet. Un *hoist*, au repos pendant plus d'un mois, doit subir une inspection avant d'être remis en service. En conséquence, au moment où la compagnie reprend ses opérations, les coûts et le temps nécessaires pour évacuer l'eau, revoir les infrastructures et ajuster l'équipement ne justifient pas l'interruption complète des opérations. De plus, en maintenant toutes les mines ouvertes, tout en réduisant la production, cela donne à l'entreprise un peu de flexibilité et lui permet d'absorber les coûts, en cas de catastrophe. Les catastrophes font toujours partie de la réalité minière. Par exemple, en 1927, la mine Worthington ferme complètement, après une secousse sismique importante, et à Timmins, en 1965, un incendie majeur se déclare à la McIntyre et se propage à la Hollinger, laissant plus de 1 000 travailleurs sans emploi.

³⁰ Pour plus de détails sur le village de Mond et de Victoria Mines, voir Jason Vander Meulen, « Autonomous toil. . . », p. 36.

³¹ *RBMO*, 1919, p. 110.

Tableau 1
Les différentes mines de la Mond Nickel Company,
à la veille du licenciement

Mine	Tonnes de minerai extrait en 1918	Nombre d'employés avant le licenciement
Garson	143 016	217
Levack	97 585	165
Worthington	69 793	189
Bruce Mines	39 021	83
Victoria n° 1	33 498	128

Sources : RMBO, 1918; livres de paie de la Mond Nickel Co., 1919

Mines n° 1 a déjà connu son sommet de production, et il ne faut pas se surprendre du faible niveau de production enregistré en 1918.

Le même phénomène s'observe à la mine Bruce. Cette mine est en opération pendant plus de 50 ans avant d'être achetée par la Mond, au début des années 1900. La production avait débuté en 1849 et, contrairement aux autres mines de la Mond, elle ne produit pas de nickel : « The Bruce copper mine at Bruce Mines was worked during all of 1918 by the Mond Nickel Co. and 39,021 tons of siliceous copper ore was shipped to Coniston Smelter »³².

Si, à la veille de 1919, les mines Victoria et Bruce sont classées comme étant de petites mines, c'est tout à fait le contraire pour la mine Garson : « This mine has up to the present been the chief producer of ore for the company, with an output to December 31st, 1916, of 987,571 tons, as against

³² *Ibid.*, p. 110.

675,735 tons from the Victoria³³. » La mine Levack³⁴ est une autre exploitation d'envergure, pour la Mond, dans le district de Sudbury. Selon le rapport de la Commission royale sur le nickel, la compagnie en commence l'exploitation en 1915. Quant à la mine Worthington, elle emploie, en 1918, un nombre élevé de mineurs et connaît une forte production. Lorsque le licenciement est annoncé et que les quarts de travail de huit heures passent de trois à un, cela provoque une réduction de la main-d'œuvre beaucoup plus significative dans ces trois mines, qu'à la Bruce ou à la Victoria Mines.

À la fonderie de Coniston, la situation diffère considérablement. Pendant la Première Guerre mondiale, la Mond Nickel Co. y exploite deux convertisseurs. En avril 1919, juste avant le licenciement, 448 ouvriers travaillent aux installations de Coniston, répartis entre la chambre de concassage, le moulin, la carrière, la fonderie, les ateliers spécialisés, les transports ainsi que le personnel de bureau. Le minerai qui arrive à Coniston provient des différentes mines; il passe à la chambre de concassage et ensuite au moulin, pour être broyé. Le minerai est acheminé aux fournaies de la fonderie, puis aux convertisseurs, pour être transformé en matte. Finalement, il est expédié en Grande-Bretagne et est raffiné à Clydac (Pays de Galles)³⁵.

Comme nous l'avons déjà mentionné, 45 % de la main-d'œuvre est mise à pied, ce qui représente 569 travailleurs. Certaines mines, comme certains postes de travail, seront moins affectés que d'autres par ce licenciement. C'est pourquoi nous avons dressé le portrait de la main-d'œuvre, juste avant le licenciement, en tenant compte des postes de travail et en distinguant les mines de l'entreprise.

³³ *RONC*, p. 81.

³⁴ La mine Levack est en activité de 1915 à 1929, année de sa fusion à l'Inco. Elle ferme peu de temps après la fusion, suite à un incendie qui détruit toutes les infrastructures de surface. La mine reprend ses opérations en 1937 et ce, jusqu'en 1997. Elle appartient à FNX Mining Co. et fait l'objet de travaux d'exploration.

³⁵ Pour plus d'informations sur le processus de transformation du minerai de nickel et de cuivre à la Mond Nickel Co., voir le rapport de la *RONC*, 1917, p. 417-475.

Tableau 2

Les effectifs ouvriers à la Mond Nickel Company à la veille
du licenciement du 2 avril 1919

	A	B	C	D
Contremaîtres	29	11	19	
Foreurs	159	80		2
Rouleurs	90	29		
Autres fonds	50	24		9
Chambre de concassage	88	23		
Travailleurs spécialisés	68	16	171	
Manceuvres	87	28	258	17
Total partiel	571	211	448	28

Total 1 258

A=Garson, Worthington et Levack

B=Victoria n° 1 et Bruce Mines

C=Coniston

D=Lorne Power et Creighton

Source : Livres de paie de la Mond Nickel Co., 1919

Le forage constitue l'étape la plus importante dans la chaîne de production, mais aussi la plus coûteuse. Un grand nombre de travailleurs y sont affectés. Par exemple, pour l'ensemble des mines Garson-Levack-Worthington, 28 % de la main-d'œuvre travaille au forage, tandis que dans les vieilles mines de Victoria et de Bruce, le tiers des effectifs y travaillent.

Les rouleurs déplacent le minerai sous terre. Toujours pour l'ensemble Garson-Levack-Worthington, 16 % des ouvriers-mineurs sont rouleurs. On en compte 119, avant le licenciement, ce qui représente 9 % de la main-d'œuvre à la Mond. Lorsque le licenciement a lieu, 57 % des rouleurs sont mis à pied (voir le tableau 3). Travail non spécialisé, le roulage exige une très bonne force physique, car la majorité du travail est effectué à la main; la seule condition, pour être rouleur, c'est d'avoir de bons bras et des reins solides. Un racloir extrait le minerai de la galerie. Ensuite, à l'aide d'une pelle, le rouleur charge les berlines, puis les transporte vers les cheminées à minerai. Le minerai descend ensuite au trémie de chargement, d'où le *hoist* le fait monter à la surface. Le rouleur travaille uniquement au fond, tandis que le travailleur spécialisé, comme le mécanicien et le forgeron, descend rarement sous terre. Un autre 6 % de la main-d'œuvre travaille au fond; leurs postes sont regroupés dans la catégorie « autres fonds » et comprennent le *hoistman*, le *dry man*, le boiseur, le préposé à la cage, etc. Leur nombre varie moins selon les volumes de production, de sorte que les travailleurs de fond sont moins affectés par le licenciement. Sur les 83 en poste, au début d'avril à la Mond, 60 % d'entre eux conservent leur emploi.

Les catégories « travailleurs spécialisés » et « manœuvres » se retrouvent à la fois dans les différentes mines et à la fonderie. À elles seules, elles englobent 52 % de la main-d'œuvre à la Mond Nickel Company. Il n'y a pas lieu ici de créer des catégories distinctes selon que les travailleurs œuvrent à la mine ou à la fonderie. Par exemple, le machiniste, à Garson, a besoin des mêmes compétences que celui de la fonderie. Il en est de même pour le journalier à la mine et celui à la fonderie. Non seulement les qualifications requises y sont les mêmes, mais

mais le salaire y est semblable. Fait à noter, 66 % des 393 manœuvres de l'entreprise travaillent à la fonderie. On observe la même situation chez les travailleurs spécialisés dont 67 % travaillent à la fonderie.

En raison de la semi-latitude des tâches, nous avons regroupé les contremaîtres. Même s'ils ne représentent que 5 % de la main-d'œuvre, ce sont eux qui assurent le bon fonctionnement de chaque quart de travail dont ils sont responsables. Ils sont aussi très peu affectés par le licenciement d'avril 1919; seulement 9 % d'entre eux sont licenciés, c'est-à-dire que 5 des 59 contremaîtres, perdent leur emploi.

C'est sans doute la fonderie qui est la plus affectée par le licenciement. Un convertisseur ferme carrément, n'en laissant qu'un seul en opération. Cela provoque une réduction de main-d'œuvre de 50 %, car on passe de 448 travailleurs au début d'avril à seulement 219, à la fin du mois.

Considérons maintenant un autre aspect : l'ancienneté des travailleurs. À la veille du licenciement, 46 % de la main-d'œuvre de la Mond Nickel Company y travaille depuis au moins un an, ce qui est relativement peu³⁶. Cela signifie que plus de la moitié y travaille depuis moins de un an. Précisons tout de suite que cette situation est absolument normale pour cette époque. Une étude menée aux États-Unis, pour la même période, au sein de 53 grandes entreprises américaines, révèle que 40 % des travailleurs y restent moins de un an³⁷. Quelques années plus tard, Gaudreau observe le même phénomène à la

³⁶ Si on se fie aux données recueillies par de la Riva, Gaudreau et Reilly, dans leurs études des mineurs de l'Inco, les départs volontaires dominent largement, de sorte que cette instabilité est davantage provoquée par les travailleurs et non par les entreprises. Rien n'indique que la situation aurait été différente dans notre cas. Guy Gaudreau, *L'Histoire des mineurs...*, p. 158; Karey Reilly, « Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre mondiale : les Italiens de Copper Cliff », dans Guy Gaudreau, *L'Histoire des mineurs...*, p. 99; Paul de la Riva, *Mine de rien, les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Prise de parole, Sudbury, 1998, p. 134.

³⁷ Paul Frederick Brissenden et Emil Frankel, *Labor Turnover in Industry. A Statistical Analysis*, New York, MacMillan, 1922, 215 p.

Tableau 3

Les effectifs licenciés et non licenciés en avril 1919 à la Mond

	A		B		C		D		Total	
a	24	5 17 %	11	?	19	?	?	?	54	5 9 %
b	68	91 57 %	54	26 33 %			2	?	124	117 49 %
c	33	57 63 %	18	11 38 %					51	68 57 %
d	26	24 48 %	20	4 17 %					46	28 38 %
e	40	48 55 %	19	4 17 %					59	52 47 %
f	48	20 29 %	15	1 6 %	90	81 47 %			153	102 40 %
g	47	40 46 %	26	2 7 %	110	148 57 %	19	7 12 %	202	197 49 %
h	286	285 50 %	163	48 8 %	219	229 40 %	21	7 1 %	689	569

A=Garson, Worthington et Levack

B=Victoria n° 1 et Bruce Mines

C=Coniston

D=Lorne Power et Creighton

Les pourcentages donnés sont ceux des licenciés par catégorie (a=contremaîtres, b=foreurs, c=rouleurs, d=autres fonds, e=chambre à concassage, f=travailleurs spécialisés, g=manœuvres, h=total partiel); les chiffres dans chaque colonne, représentent les nombres de licenciés et de non licenciés pour chaque catégorie.

Source : Livres de paie de la Mond Nickel Co., 1919

Noranda : entre 1926 et 1929, près de 65 % de la main-d'œuvre y travaille moins de six mois³⁸. En somme, les résultats de notre analyse présentent une mobilité moins élevée que celle observée dans les autres mines du Nord, tout en provoquant un roulement de main-d'œuvre considérable dans chacune des mines et à la fonderie.

Notre méthodologie pour déterminer l'ancienneté de chaque travailleur peut expliquer cette différence entre les taux. Après avoir dressé la liste de tous les employés ayant travaillé au moins une journée, en avril 1919, nous avons fait une lecture à la première période de paie, soit celle du 1^{er} au 15 février 1919. Les travailleurs dont le nom n'apparaissait pas en février 1919, nous les avons considéré comme ayant travaillé moins de deux mois. Lors d'une deuxième lecture, effectuée pendant la période du 1^{er} août au 15 août 1918, nous avons noté les travailleurs présents en août 1918 et les avons considérés comme ayant travaillé pour la Mond depuis au moins six mois, postulant ainsi que, s'ils étaient absents en août 1918, il y avaient travaillé moins de six mois. Une troisième lecture portait sur le mois de mars 1918. En suivant cette méthodologie, nous avons conclu que les travailleurs présents en février 1919, en août 1918 et en mars 1918, avaient travaillé pour la Mond Nickel pendant au moins un an, avant le licenciement d'avril 1919. Mais il arrivait régulièrement qu'une personne travaillait en mars 1918, était absente en août 1918, et de retour en février 1919 comme c'est le cas, par exemple, de Norwood Jackson (n° 6703), qui travaillait comme journalier à la fonderie. Il est présent en mars 1918, quitte entre août 1918 et février 1919, pour revenir ensuite en mars et être finalement licencié en avril 1919. Cela montre bien comment notre méthode sous-estime la mobilité des travailleurs et pourrait expliquer le fait que notre taux de roulement soit inférieur à celui observé par de la Riva, Gaudreau et Reilly. Il est vrai que, en l'espace de un an, les mines Bruce et Victoria accueillent 170 nouveaux travailleurs. Proportionnellement à la main-d'œuvre totale, c'est énorme et

³⁸ Guy Gaudreau, *L'Histoire des mineurs...*, p. 158.

cela nous porte à croire que la stabilité d'emploi n'existe que pour une minorité des travailleurs.

Le matin du 2 avril 1919, la Mond annonce le licenciement. Qui quitte? Qui reste? L'ancienneté joue assurément un rôle important (voir le tableau 4). Par exemple, des 569 travailleurs licenciés, un peu plus du tiers était en place depuis plus de un an; la majorité des licenciés y travaillaient depuis peu. Il aurait été évidemment très difficile, pour les dirigeants de la Mond, de garder en poste un jeune homme de 18 ans, qui venait d'être embauché, et de mettre à pied un homme de 35 ans qui travaillait depuis cinq ans et qui, de surcroît, a une famille.

Grâce aux données obtenues à partir des livres de paie de la Mond, nous pouvons conclure que l'ancienneté a certainement joué un rôle important lors de la réduction des effectifs ouvriers. Cependant, certains des travailleurs licenciés de la fonderie de Coniston comptent près de 10 ans d'ancienneté. Sur les 448 travailleurs, 20 œuvrent à la fonderie, en avril 1910³⁹; sur ces 20, trois se retrouvent en chômage, mais 17 conservent leur emploi.

Afin de fidéliser la main-d'œuvre, l'entreprise avait certes intérêt à tenir compte de l'ancienneté. Mais une autre variable, qui ne laisse cependant pas de trace dans les livres de paie, mérite qu'on s'y attarde : « ... the change will mean a reduction in staff, and the company will discharge a number of single men. [...] Single men would be let go, and the company would take care of all married men and returned soldiers⁴⁰. » Cela dit, le poste occupé doit également être pris en considération.

Prenons l'exemple des mines Garson, Levack et Worthington. Avant la mise à pied, on y comptait 157 foreurs et aides-foreurs⁴¹. À la fin d'avril, dans l'ensemble des trois mines, on élimine 94 postes de foreurs et on en conserve 66. Outre les 157 postes de foreurs, il y avait aussi 94 postes de rouleurs. En éliminant des foreurs, on doit éliminer un certain nombre de

³⁹ On se souvient qu'en 1910, le centre des opérations de la Mond Nickel Co. en Amérique du Nord est encore Victoria Mines.

⁴⁰ « Mond Nickel Co. is readjusting », *Sudbury Star*, 2 avril 1919, p. 6.

⁴¹ Chaque foreur était accompagné d'un aide-foreur.

Tableau 4
L'ancienneté des travailleurs et les travailleurs licenciés,
en chiffres absolus et en pourcentages, avril 1919

	Ensemble de la main-d'œuvre				Licenciés			
	Un an et plus		Moins de un an		Un an et plus		Moins de un an	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Garson (Frood) Worthington Levack	280	49	291	51	116	41	169	59
Victoria Mines n° 1 Bruce Mines	41	19	170	81	10	2	38	79
Coniston	237	53	211	47	89	39	140	61
Lorne Power Creighton	16	57	12	43	1	14	6	86
Mond Nickel Co. (total)	576	46	683	54	216	38	353	62

Source : Livres de paie de la Mond Nickel Co., 1918 et 1919

rouleurs. Il en va de même pour tous les postes directement liés aux foreurs.

En fait, l'entreprise veut réduire deux quarts de travail sur trois. À cause de l'ancienneté, il est impossible de licencier tout simplement les travailleurs affectés aux quarts de travail éliminés. Cela suppose, en théorie, qu'il pourrait y avoir eu des mutations parmi les ouvriers qui demeurent en place. Ainsi, par exemple, sur deux équipes de foreurs, le plus vieux peut le demeurer alors que l'autre devient aide-foreur; de même les deux aides-foreurs risquent d'être mutés au rang de journaliers provoquant ainsi la mise à pied de deux journaliers qui occupaient ces postes. Un licenciement de cette envergure est plus complexe qu'il n'y paraît.

Le même phénomène peut se produire lors de la fermeture de un des convertisseurs (voir le tableau 5). Le minerai quitte la mine en train et se dirige vers l'un ou l'autre des deux convertisseurs de la fonderie en traversant toutes les étapes nécessaires à la transformation. En éliminant un convertisseur, toutes les étapes, ainsi que les postes qui y sont rattachés, directement et indirectement, sont eux aussi éliminés : que ce soit le conducteur de la locomotive, le travailleur de la fonderie ou le personnel d'entretien. Encore une fois, l'ancienneté des travailleurs entre en jeu dans le processus de licenciement, mais en conjonction avec d'autres facteurs.

Un autre facteur – qui serait considéré aujourd'hui comme discriminatoire – ne doit pas être négligé : l'ethnicité. Avant avril 1919, environ 60 % de la main-d'œuvre de la fonderie est d'origine ethnique autre que canadienne-française ou britannique; après, la main-d'œuvre d'origine étrangère n'en représente plus, approximativement, que 43 % (voir le tableau 6).

Dans le cadre de cette étude, l'origine ethnique est difficile à attribuer à un individu parce que le seul élément que nous possédions pour la déterminer, c'était le nom de famille, tel qu'inscrit dans les livres de paie. Si un Johnson ou un Armstrong peuvent être identifiés comme des Britanniques ou un Giroux, un Leblanc ou un Tremblay comme des Canadiens-Français, il arrive souvent que cet indice soit trompeur, comme

Tableau 5

La répartition des effectifs à la fonderie de Coniston avant et après le licenciement d'avril 1919

	les effectifs								
	avant le licenciement			licenciés en avril 1919			après le licenciement		
	C	M	S	C	M	S	C	M	S
Usine métallurgique	4	115	52		77	21	4	38	31
Moulin	3	48	5		28	3	3	20	2
Chambre à concassage		20	4		11	2		9	2
Carrière	4	33	3		17	1	4	16	2
Bureau		11	1		3			9	1
Ateliers spécialisés	6	19	59		8	32	6	11	27
Cheminots et grutiers	2	12	47		5	22	2	7	25
Total :		448			229			219	

C = Contremaître

M = Manœuvre

S = Travailleur spécialisé

Source : Livres de paie de la Mond Nickel Co., 1919

Tableau 6
La répartition des travailleurs à la fonderie
de Coniston et à la Mine Garson avant et après le
licenciement, selon l'origine ethnique

	Coniston		Garson	
	avant	après	avant	après
Canadienne- Française	67 16 %	32 15 %	8 4 %	5 5 %
Britannique	110 24 %	92 42 %	71 33 %	53 52 %
Étrangère	271 60 %	95 43 %	138 63 %	43 43 %

Source : Livre de paie de la Mond Nickel Co., 1919

dans le cas d'un Léonard Blake ou d'un Lenard Blake. Et la tâche se complique encore quand nous n'avons pas le prénom, comme c'est souvent le cas. Pour ce qui est de ceux que nous considérons comme étant d'origine ethnique étrangère, la situation est quelque peu différente puisque nous les classions tous, quel que soit leur nom ou leur prénom, dans la catégorie « étranger » car l'appartenance à une ethnie spécifique n'était pas importante à cette étape. Que l'on soit finlandais ou italien, le sort est généralement le même.

La situation est presque identique dans les mines de la Mond. Par exemple, avant le licenciement, à la mine Garson, 63 % des travailleurs sont d'origine ethnique étrangère⁴²; ils dominent nettement la force ouvrière. Les Britanniques ne représentent que 33 %, mais ils occupent généralement les

⁴² La Mond aurait ainsi une main-d'œuvre moins massivement immigrante que l'Inco. Voir de la Riva et Gaudreau.

postes les plus lucratifs. Après la mise à pied massive, les Britanniques dominent puisqu'ils représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre. Ils connaissent eux aussi des licenciements, mais dans des proportions moindres que les étrangers.

Après le licenciement, la présence des Canadiens-Français à la mine Garson ne s'améliore pas; il y en avait seulement huit avant; après, ils ne sont plus que cinq. Ces petits nombres interdisent toute conclusion. Ils témoignent néanmoins de leur faible présence dans le secteur minier, ce qu'avaient observés avant nous de la Riva et Gaudreau.

Il faut sans doute ici se rappeler le contexte de l'époque. La Première Guerre mondiale est à peine terminée. Des milliers de soldats canadiens en reviennent et, évidemment, s'attendent à pouvoir réintégrer les postes qu'ils ont quittés. Le discours officiel, repris par les élites locales, affirme que les soldats canadiens ont priorité sur les travailleurs étrangers⁴³.

Les impacts du licenciement

Un peu moins de 20 % des travailleurs non licenciés sont mutés à d'autres fonctions dans le secteur des mines. La majorité de ces transferts concernent les foreurs ou les travailleurs spécialisés. En moyenne, dans les mines, un travailleur spécialisé sur deux change de poste, mais généralement à l'intérieur du même type de travail. Ces mutations, dans les postes laissés vacants par le licenciement, sous-entend que certains travailleurs devront se satisfaire d'un poste moins bien rémunéré.

Prenons un exemple. Avant le licenciement d'avril, la mine compte quatre forgerons et trois aides-forgerons. Un seul aide-forgeron, James Ready – à l'emploi de la Mond depuis moins de six mois –, perd son emploi. Les deux autres aides-forgerons, présents à la Mond depuis plus de un an, deviennent journaliers. Aucun des quatre forgerons, qui sont à l'emploi de la

⁴³ Voir Craig Heron et Robert Storey, « Work struggle in the Canadian steel industry, 1900-1950 », C. Heron et R. Storey (dir.), dans *On the Job*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 236.

Mond depuis au moins un an, ne perd son travail, mais deux d'entre eux, John Bell et Dennis O'Brien, sont rétrogradés au poste d'aide-forgeron. Pourquoi Bell et O'Brien et non John O'Neil et John Bray? Il est possible que l'ancienneté et le statut matrimonial aient joué un rôle.

Une situation semblable a cours à la fonderie où le quart des travailleurs demeurant avec l'entreprise après le licenciement sont mutés (voir le tableau 7). L'usine métallurgique est sans doute la plus affectée, puisque le tiers de sa main-d'œuvre change de poste. L'exemple qui représente le mieux l'impact du licenciement sur la main-d'œuvre, c'est celui des écrémeurs et des aides-écrémeurs. On se souvient, qu'avant le licenciement, la fonderie avait deux convertisseurs en fonction. Chaque quart de travail avait un écrémeur et un aide-écrémeur par écumoire; on en comptait ainsi six de chacun. Lorsqu'on ferme le deuxième convertisseur, cela a pour effet que les six travailleurs qui y sont associés sont soit licenciés, soit mutés.

Cependant, sur les 12 employés qui travaillent aux convertisseurs, trois seulement sont licenciés : un écrémeur, Albert Minisky – qui y travaille depuis six mois tout au plus –, et deux aides-écrémeurs, Paul Kannago et M. Matycrok – qui y sont depuis au moins un an. Par la suite, deux aides-écrémeurs, Thomas Blake et Dimitri Guississipi, tous deux à la Mond depuis au moins un an, occuperont d'autres fonctions à l'intérieur de la fonderie. Deux écrémeurs, John Farnell et L. E. Pigeon, deviennent aides-écumeurs. Ainsi, le licenciement n'a pas seulement eu un impact sur ceux qui partent, mais aussi sur ceux qui restent. Cela mérite d'être retenu.

Les travailleurs les plus affectés sont, bien sûr, ceux qui se retrouvent sans emploi. Qu'arrive-t-il à ces 569 nouveaux chômeurs? Question à laquelle il est difficile de répondre. Bien que le licenciement d'avril 1919 soit perçu comme une mesure temporaire, les travailleurs doivent se trouver un autre emploi.

Or, il leur est presque impossible d'être embauchés par une autre mine de la région car, si on se souvient bien, à l'hiver 1919, l'Inco avait procédé, elle aussi, à des licenciements. À l'aide d'un premier échantillon, formé de tous les travailleurs

licenciés dont le nom de famille commence par la lettre B⁴⁴, nous avons trouvé un seul travailleur sur les 48 de l'échantillon, à l'emploi de l'Inco et son embauche a lieu seulement en 1923.

Faute de trouver du travail dans les mines de la région, l'autre hypothèse, c'est qu'ils aient pris le train vers le nord et tenté leur chance dans les camps miniers de Cobalt, de Kirkland Lake ou de Timmins. Or, cette hypothèse ne se confirme pas dans les données consultées; aucun des travailleurs licenciés dont le nom de famille commence par B n'a été embauché par la McIntyre Porcupines – dont nous avons pu consulter les fiches d'embauche – après le licenciement. En 1919, cette entreprise de la région de Timmins avait pourtant embauché quatre travailleurs de Sudbury, mais aucun d'entre eux ne provenait de la Mond⁴⁵.

Bien que plusieurs autres sociétés minières du Nord aient pu accueillir les travailleurs licenciés de la Mond, nous risquons une autre hypothèse, toutefois impossible à vérifier. Comme les trois quarts des licenciés sont d'origine ethnique étrangère, cette mise à pied a pu les inciter à retourner en Europe et ce, d'autant plus que la guerre est terminée.

Par ailleurs, il faut préciser que le licenciement a été, pour certains, une mesure temporaire. En effet, un autre échantillon, composé, cette fois, des travailleurs de la fonderie dont le nom de famille commence par B, soit 47 travailleurs sur 448, indique que 44 % des travailleurs non licenciés sont encore présents en juin 1924 (11 des 25 non licenciés). De plus, 18 % des licenciés sont de retour à la Mond (4 des 22 licenciés). Afin de valider

⁴⁴ L'échantillon compte tous les travailleurs, peu importe leur origine ethnique, et représente 87 % des licenciés. Ces travailleurs ont été choisis en raison de la possibilité de vérifier leur présence à l'Inco. Nous tenons à remercier Paul de la Riva, grâce à qui nous avons eu accès aux fiches du personnel de l'Inco. Cette méthode d'échantillonnage a déjà fait ses preuves. Voir, à cet effet, Bruno Ramirez, « Brief encounters : Italian workers and the CPR », *Labor/Le Travail*, vol. 17, p. 9-27; Paul de la Riva, *Mine de rien...*, Guy Gaudreau, *L'Histoire des mineurs...*

⁴⁵ Sur les quatre travailleurs présents à Timmins, en 1919, qui venaient de Sudbury, trois provenaient de l'Inco et l'autre, de la British American Nickel Company.

Tableau 7
Travailleurs réaffectés suite au licenciement à la fonderie, par
service et catégorie d'emploi, en avril 1919

	Travailleurs réaffectés	Travailleurs non réaffectés
Usine métallurgique	23	50
Moulin	2	23
Chambre à concassage	3	8
Ateliers spécialisés	9	35
Transport	5	29
Carrière	8	14
Bureau	2	8
Total partiel :	52	167

Total de la main-d'œuvre : 219

Source : Livre de paie de la Mond Nickel Co., 1919

cette estimation, nous avons élaboré un troisième échantillon composé cette fois de tous les Canadiens-Français de la Mond (67 travailleurs), juste avant le licenciement, qui travaillent à la fonderie. Les résultats ressemblent aux précédents; un peu moins de 20 % des licenciés seraient de retour au sein de l'entreprise.

Il s'avère clair que le licenciement n'est pas synonyme de départ définitif; c'est une pratique courante qui n'entache pas l'itinéraire professionnel des travailleurs. Grâce à une monographie sur l'histoire de Coniston⁴⁶, il nous a été possible de retracer la vie de plusieurs de ses résidents qui ont travaillé à la Mond Nickel Co. pendant cette période. L'analyse de ces documents nous a permis de conclure que certains travailleurs, lorsque licenciés, quittent tout simplement le monde minier. Nous avons l'exemple des frères Ferdinand et Ovila Lalonde qui s'installent à Coniston, en 1915, pour travailler à la Mond. En 1919, lorsqu'ils perdent leur emploi, ils quittent Coniston pour Hagar. En 1921, Ferdinand Lalonde décide de revenir à Coniston : « By 1921, he got tired of farming and came back to Coniston and the Mond Nickel Co. where he remained for over 30 years⁴⁷. » Insatisfait de l'agriculture, son frère Ovila le suit l'année suivante avec sa famille et il y demeurera jusqu'à sa retraite, en 1952.

En outre, à l'aide des annuaires municipaux *Vernon's*⁴⁸, nous avons pu retracer l'itinéraire de quelques autres licenciés après leur départ de la Mond. Tous des non-migrants, sauf un. Comme les frères Lalonde, certains quittent le domaine minier, mais pour d'autres domaines que l'agriculture. Par exemple, William Alexander, à la Mond, faisait l'entretien de l'équipement. En 1921, il est mécanicien d'automobile pour le

⁴⁶ *The Coniston Story*, Sudbury, 1983, 250 p.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 179.

⁴⁸ *Vernon Directory, Vernon's city of Sudbury (Ontario) Directory, 1921-1922*, Hamilton, 1921. Comme la ville de Coniston n'est pas comprise dans l'annuaire municipal *Vernon's* de 1921, il n'est pas possible de savoir si les personnes licenciées demeurent ou quittent Coniston. Cependant, à l'aide de la liste des licenciés, il est possible de savoir s'ils s'établissent à Sudbury ou à Copper Cliff, car ces villes sont incluses dans l'annuaire.

Chevrolet Garage de Sudbury. Un autre, John Flemming, ancien charpentier à la Mond, devient peintre.

Les deux frères Lalonde ne sont qu'un exemple de la mobilité des travailleurs miniers à l'époque. Ils arrivent et repartent de façon régulière. Par exemple, John Soroka est réengagé peu de temps avant le licenciement. Son premier séjour à la Mond est de très courte durée. Il revient ensuite en 1920. Il y a aussi Stanley Pugliese qui, en 1914, tenait un petit commerce à Espanola. En février 1919, il est engagé par la Mond. Comme tant d'autres ouvriers célibataires, il est, lui aussi, licencié en avril. Il quitte la région pour une courte période de temps, mais revient s'installer à Coniston en 1921.

Finalement, le fait que nous n'avons trouvé que très peu de travailleurs de la Mond qui s'installent à Sudbury pour tenter leur chance dans un autre domaine que les mines, et le fait que nous n'avons trouvé aucun travailleur de la Mond dans la région de Timmins renforcent l'hypothèse selon laquelle les travailleurs licenciés, en grande majorité des immigrants, profitent de la fin de la guerre pour retourner en Europe ou se diriger ailleurs au Canada. Cette dernière avenue reste une hypothèse, faute de documents qui pourraient l'étayer. Toutefois, dans certains cas, le retour en Europe semble être peu probable en raison des troubles politiques consécutifs à l'effondrement des anciens empires, au lendemain de la Première Guerre mondiale.

Bien que nous ne puissions déterminer avec certitude le lieu où ces travailleurs se dirigent, nous sommes certain d'une chose : ils ne demeurent pas dans la région de Sudbury. Dans le Rapport annuel du directeur général de la Mond Nickel de 1920, C. V. Corless affirme qu'il y a un sérieux manque de main-d'œuvre dans la région et il fait allusion au nombre élevé de travailleurs qui quittent, pour s'installer dans la région de Détroit où ils travaillent dans les usines d'automobile.

* * *

L'historiographie traditionnelle a dressé un portrait des travailleurs miniers qui les donne à percevoir comme des victimes des grandes entreprises, sans stabilité d'emploi et qui travaillent dans des conditions difficiles. Jusqu'à un certain point, il est vrai que les conditions de certains travailleurs sont difficiles. Mais notre étude fait découvrir une autre réalité. Certes, le 2 avril 1919, 569 travailleurs de la Mond Nickel Company de Coniston se retrouvent au chômage. Pourtant, la seule mention qui en est faite dans les journaux, c'est un court article à la sixième page du *Sudbury Star*. Bien sûr, nous devons prendre en considération que Bill Mason, propriétaire du journal, privilégie le point de vue patronal. Mais cela ne peut expliquer le silence presque absolu du journal sur la situation des travailleurs dans la région de Sudbury, après la guerre. Ce silence nous en dit très long. Pour qu'un licenciement d'une telle envergure passe presque inaperçu, cela témoigne du fait que le licenciement n'est pas une mesure extraordinaire parce qu'elle est prévisible.

Le travailleur licencié est généralement à l'emploi de la Mond depuis moins de un an – phénomène tout à fait normal pour l'époque. Souvent célibataire (le fils est congédié, mais le père garde son emploi), il occupe le plus souvent un poste moins bien rémunéré, comme journalier ou manœuvre. Trois fois sur quatre, il est d'origine étrangère, une autre raison, peut-être, pour laquelle les journaux s'en préoccupent si peu.

Il est difficile de déterminer ce qu'il advient des 569 travailleurs qui perdent leur emploi le 2 avril 1919. Certains demeurent dans la région de Sudbury et tentent leur chance dans un autre domaine. D'autres reviendront, après quelques années, travailler dans le secteur des mines. Beaucoup sont probablement retournés en Europe ou ailleurs au Canada, pour revoir leur famille.

Le travailleur non licencié, généralement, a plus d'ancienneté et occupe un poste recherché, comme écrémeur, opérateur de grue à la fonderie, *hoistman* ou foreur. Ces postes sont habituellement occupés par des Canadiens d'origine britannique

et, parfois, canadienne-française. Contrairement au travailleur licencié, le non-licencié est marié et subvient aux besoins de sa famille. Parce qu'il n'est pas licencié, cela ne signifie pas qu'il demeure avec la compagnie; plusieurs, en effet, quittent la Mond au cours des années suivantes.

Pour certains, le licenciement d'avril 1919 à la Mond Nickel est un drame; pour d'autres, il ne s'agit que d'un simple épisode de la vie ouvrière.